

агентство. Компания представила проект actionLoft — офис, который мотивирует сотрудников на достижение высоких результатов. В каждом уголке — место для инсайтов и вдохновения (мотивирующие фразы, книги, дизайнерские предметы, драйвовые цвета), более 20 пространств для командных встреч и около 70 локаций для индивидуальной работы (гамаки, пуфы, камин, газоны, беседки).

«Если говорить о распространенных на российском рынке практиках, то это прежде всего такие возможности, как массажные кресла, зоны для занятия спортом, игровые зоны (настольный теннис, игровые приставки). Реже встречаются форматы тематических дней со специальной программой и угощением, регулярные творческие мастерские, встречи с интересными людьми (ученые, представители творческих профессий)», — говорит госпожа Осовицкая.

По ее данным, примерно 30% компаний — участники «Рейтинга работодателей России», указывают, что у них есть такие нестандартные опции. «Среди российских компаний можно отметить, например, „Лабораторию Касперского“: компания дает своим сотрудникам такие опции, как врач в офисе, тренажерный зал в офисе, сеансы массажа, частичная компенсация занятий спортом, программа ведения беременности для будущих мам, частичная компенсация пребывания детей сотрудников в спортивных и летних лагерях, частичная или полная компенсация изучения иностранных языков (английский, французский, испанский, итальянский, немецкий, китайский, японский). В компании NetVoxLab существуют корпоративные выезды на горные курорты, такси, которым сотрудник может пользоваться и в личных целях, билеты в кино, театры, цирк, конные прогулки для семьи сотрудника. На Новый год сотрудникам выдаются сертификаты на путевки», — рассказывает госпожа Осовицкая.

**ПО РОДУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** Предлагаемые компаниями бонусы зачастую связаны с родом их деятельности. Строительный холдинг «СКМ Групп» предоставляет 15% скидку на покупку недвижимости сотрудникам, проработавшим в компании более трех лет. А сотрудницы косметической компании «Ив Роше» по праздникам получают внушительные сумки с фирменной продукцией, приводит пример Андрей Давыдов, управляющий партнер Alpha Personnel.

Между тем встречаются и оригинальные способы мотивировать персонал. Например, Сбербанк приглашает лучших сотрудников на обед с главой правления Германом Грефом. Весьма интересную программу мотивации предлагает «Розничная сеть МТС». Каждый квартал лучшие работники компании награждаются путевками в необычные уголки мира (например, в Уганду для занятия рафтингом), причем до последней минуты они не знают о пункте их назначения. Компания «СКБ Контур», 40% сотрудников которой состоят в браке, организовала при офисе детский сад. «Что касается материальных стимулов, хорошим примером является холдинг Mail.Ru Group, в этом году объявивший о выпуске дополнительных акций для своих сотрудников. Предполагается, что выдача ценных бумаг будет осуществляться поэтапно, в течение четырех лет. Стоимость пакета акций оценивается при-

близительно в \$170 млн», — рассказывает господин Давыдов.

В компании «Росстройинвест» рассказали, что в собственном бизнес-центре оборудован концертный зал, где не реже одного раза в месяц проходят концерты и театральные постановки с участием лучших исполнителей Санкт-Петербурга. «Недавно, например, у нас выступали солисты Мариинского театра», — похвастались в компании.

Светлана Иншакова, руководитель HR-департамента Delivery Club, делится опытом: в современных e-commerce компаниях сотрудники редко уходят в отпуск, усталость в коллективе накапливается, и многие работодатели не знают, как найти баланс между отдыхом и работой своих подчиненных. Комната отдыха, настольные игры для сотрудников или даже тимбилдинг на один день или вечер вряд ли спасут ситуацию, а вот смена обстановки на неделю — совсем другое дело: такое «второе дыхание» способствует новым идеям и сплочению коллектива, заряжает энергией. «Мы успешно протестировали кейс, который перевернул наш взгляд на мотивацию и эффективность сотрудников. Однажды летом мы вывезли два стратегически важных отдела — маркетологов и разработчиков — на восемь дней в Одессу, где компания сняла трехэтажный дом с Wi-Fi-интернетом. Отделы работали в обычном режиме — с 10:00 до 19:00, а в свободное время полноценно отдыхали на курорте. Затраты на еду и дорогу сотрудники покрывали из личных средств. Компания в поездке на 15 человек оплатила только проживание — 150 тыс. рублей (10 тыс. рублей на человека), — рассказывает госпожа Иншакова. — Вот наши результаты: все поставленные цели достигнуты — повышение эффективности работы и лояльности к компании, сплочение коллектива; оплату проживания (без дороги и питания) сотрудники восприняли спокойно и без негатива; KPI каждого отдельно взятого сотрудника в поездке превышен от 20 до 35%; в течение трех месяцев после поездки KPI все еще был превышен, как после двухнедельного отпуска. Руководство приняло решение регулярно повторять выездной опыт работы отделов».

**ДРАЙВЕРЫ** Экспертам Avito удалось выяснить, какие из факторов, призванных стимулировать интерес к работе и качественное выполнение задач, наиболее популярны в кризисный период. В исследовании приняли участие более 1000 пользователей категории «Avito Работа». 49% участников опроса уверены, что лучшим стимулом для сотрудников является материальная мотивация, 49% считают оптимальным сочетание материальных и нематериальных поощрений и лишь 2% рассматривают в качестве основных «драйверов» нематериальные стимулы.

Среди самых эффективных способов нематериальной поддержки в условиях кризиса участники опроса назвали личную похвалу от руководства (47%), скидки на продукцию и услуги (45%), общие корпоративные мероприятия (38%), публичную благодарность (36%), направление на курсы и тренинги или приглашение коуча (33%), регулярное информирование о ситуации (27%), участие в важных встречах и совещаниях, возможность влиять на решения (25%), конкурсы и соревнования (20%), а также другие методы (4%). ■

## АВТОДИЛЕРЫ



ЕВГЕНИЙ ВАЙТЕНКОВ

**ЕВГЕНИЙ ВАЙТЕНКОВ,**  
**совладелец группы компаний «Олимп»**

Родился в 1953 году в городе Пасвалис Литовской ССР. В 1973 году окончил Кременчугское летное училище по специальности «Пилот».

В 1973–1989 годах — командир вертолета, командир звена, заместитель командира эскадрильи. После ухода на пенсию по аварии закончил работу в авиации в должности начальника штаба 2-го Ленинградского объединенного авиаотряда.

В 1990 году создал компанию «Аксель В», специализирующуюся на торговле машинами с пробегом и автомобилями ВАЗ. В 1995 году была создана компания «Аксель Моторс», а в 2000 году — группа компаний «Олимп».

**ВАДИМ АРУСТАМЯН,**  
**генеральный директор холдинга «Максимум»**

**АЛЕКСЕЙ БЕЗОБРАЗОВ,**  
**генеральный директор ООО «Аксель Групп»**

**СЕРГЕЙ ВАЙНЕР,**  
**член правления дилерского комплекса «Автополе»**

**МИХАИЛ ГЕВОРКОВ,**  
**директор по продажам автоцентра «Аврора»**

**ДЕНИС ГУРОВ,**  
**управляющий директор группы компаний «Автопродикс»**

**АЛЕКСАНДР ИВАНОВ,**  
**председатель совета директоров группы компаний Wagner**

**АНДРЕЙ ИВОЙЛОВ, владелец «Р-Моторс»**

**ДМИТРИЙ ПАРШИКОВ,**  
**директор операционного департамента группы компаний «Рольф» в Санкт-Петербурге**

**ИРИНА ПАЩЕНКО,**  
**генеральный директор «Евросиб-Авто-УК»**

**МАКСИМ РУДЗИТ,**  
**генеральный директор группы компаний «Мега-Авто»**

**РОМАН СЛУЦКИЙ,**  
**генеральный директор «Аларм-Моторс»**